



Esta introducción le permite comprender mejor cómo obtener el máximo provecho de su Reporte Harrison.

El Papel que juega, sus Interacciones y Asuntos actuales

Antes de revisar su Reporte Harrison, reflexione sobre lo siguiente y escriba algunas respuestas breves:

Su Papel: ¿Cuáles son sus responsabilidades clave? (Por ejemplo: gestión del desempeño de otros, formulación de estrategias, innovación, ejecución, o vender).

Sus Interacciones: ¿Qué tipos de interacciones tiene con otros? (Por ejemplo: el intercambio de ideas, asegurar que otros cumplan sus responsabilidades, influir en otros, la toma de decisiones en forma colaborativa, brindar claridad en torno a objetivos o prioridades, o atendiendo las necesidades de los demás).

Temas Actuales: ¿Cuáles de sus responsabilidades considera que van bien? ¿Qué aspectos de su puesto le resultan más desafiantes? ¿En qué es lo que desea mejorar?

Las cuestiones anteriores constituyen un contexto para comprender mejor sus informes.

Lo que Harrison mide

Harrison mide tendencias de comportamientos, intereses y preferencias laborales. Esto impide catalogar a la gente asignando etiquetas como suele suceder con evaluaciones generales de personalidad. El objetivo es ayudarlo a navegar su carrera identificando sus puntos fuertes, mejores papeles y potenciales descarriladores.

Teoría de Disfrute - Desempeño: La primera de dos Teorías Harrison



Cuando disfrutamos de una tarea o comportamiento tendemos a hacerlo más a menudo y mejoramos en ello.

Esto provoca una retroalimentación positiva o una sensación de satisfacción, reforzando nuestro disfrute y tendencia. El ciclo se repite.

Cuando no disfrutamos una tarea o comportamiento, tendemos a evitarlo y no mejoramos en llevarla a cabo.

Esto provoca una retroalimentación crítica o una sensación de insatisfacción o descontento, reforzando nuestro disgusto y evitación. El ciclo se repite.

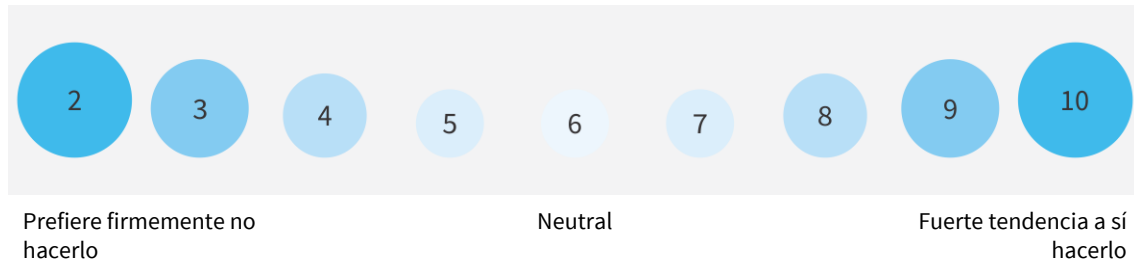
Enfoque la atención en la Definición de los Rasgos

Los Rasgos que figuran en los informes tienen una definición al lado. Tome muy en cuenta la definición completa y así se evitarán interpretaciones equivocadas. Lo que se mide es lo que describe la definición, no el nombre del rasgo. Por ejemplo, la definición Harrison de Asertivo es "la tendencia a exponer los deseos y las necesidades propias de uno mismo". Para nada significa ser agresivo o prepotente.



La Escala de medición Harrison

Los Rasgos se miden en una escala de 2 a 10 con su mayor preferencia y tendencia siendo un 10 y su más baja preferencia y tendencia siendo un 2. Un puntaje de 6 es el punto medio en el que ni le gusta ni le desagrada ese factor. La intensidad de la preferencia/tendencia comienza a partir de 6 (el punto medio) y acelera en ambas direcciones. Una puntuación superior a 9 indica una preferencia/tendencia extremadamente fuerte y una puntuación por debajo de 3 indica que prefiere firmemente no hacerlo.



Confiabilidad

Los resultados del cuestionario informan un porcentaje de confiabilidad, el cual aparece en la primera página de cada informe, en la parte superior izquierda. Una confiabilidad de 80% o más, indica que se completó el cuestionario con suficiente atención, que sus respuestas fueron sinceras y es consciente de sí mismo.

Los Rasgos resaltados son los relevantes a su Puesto

En algunos informes aparecen factores que han sido resaltados. Esto indica que se eligió un puesto específico para generar el reporte. Si el rasgo tiene un **resalte verde**, es probable que un puntaje elevado (entre más alto es mejor) contribuya a una mayor satisfacción por y hacia el éxito en el puesto. Si el rasgo tiene un **resalte azul**, la falta de ese rasgo (un puntaje inferior a 5) podría impedir la satisfacción por y afectar el éxito en ese puesto.

Teoría de Paradojas Harrison: La segunda de las dos Teorías Harrison

Una paradoja consiste en dos ideas que pueden parecer contradictorias pero de hecho son verdaderas. Por ejemplo, "A veces menos es más" parece contradictorio, pero la mayoría de la gente ha experimentado que al ocupar menos palabras tienden a comunicarse con mayor eficacia.

Este informe se centra en 12 pares de rasgos en paradoja, los cuales pueden parecer opuestos, pero de hecho son complementarios y sinérgicos. Usted tendrá una fortaleza auténtica en tanto muestre puntajes muy elevados en ambos rasgos del par paradójico. Por ejemplo, ser tanto franco y diplomático es más probable que logre el objetivo de transmitir su comunicación al otro. Por el contrario, si sólo un rasgo de la pareja paradójica es fuerte, la fortaleza aparente se convierte en un descarrilador con consecuencias imprevistas. Por ejemplo, la franqueza sin diplomacia muestra bruzquedad que probablemente obstaculice la comunicación con la otra persona.

Para mayor información sobre la Teoría Harrison de Paradojas, véase el Reporte de Paradojas.

REPORTE PARA
Andrew Jones

FECHA DE FINALIZACIÓN
19/04/2019

CONFIABILIDAD - 99.2%
Las respuestas fueron muy probablemente exactas y veraces

ORGANIZACIÓN
Desarrollo Organizacional

Professional Learning Partners, S.A. de C.V.

Bienvenido a Sus Puntos Más Fuertes

El sistema Career Navigator tiene una forma única de identificar sus fortalezas especiales. Mide 175 rasgos e identifica sus prioridades y valores más altos, donde usted le invierte y lo que más le gusta hacer. Cuando usted es capaz de utilizar estas fortalezas clave, su carrera es más satisfactoria y exitosa. El esfuerzo que invierte en la construcción de sus fortalezas es probable que ayude a su carrera al menos tanto como centrarse en sus debilidades. Las fortalezas se relacionan con patrones agradables de pensamiento y comportamientos que se pueden aplicar productivamente. Cuando estos se refinan con la práctica y se combinan con las habilidades y el conocimiento que usted adquiere, esto le da un poderoso medio de impulsar su carrera. El informe Sus Puntos más Fuertes enlista las cosas que disfrutas y en las que eres bueno/a. Regrese a esto regularmente cuando necesite un recordatorio. ¡Recuerda, apalanca tus fortalezas!

Job Seekers

Si usted es actualmente un buscador de empleo, ser capaz de verbalizar claramente sus fortalezas puede ayudarlo a obtener el trabajo que está buscando. Por lo tanto, le recomendamos que reflexione sobre las fortalezas a continuación, así como sus logros que fueron el resultado de la aplicación de estas fortalezas. Esto permitirá a los empleadores comprender mejor cómo sus fortalezas únicas pueden crear valor para sus organizaciones.

Actualmente empleado

Si actualmente está empleado, busque maneras en las que puede aplicar aún más estas fortalezas en su trabajo actual. Cuanto más puedas aplicar tus fortalezas, más probabilidades tendrás de alcanzar altos niveles de satisfacción laboral y éxito profesional.

Llegar a conclusiones bien pensadas

Le gusta reflexionar sobre distintas ideas y opiniones y tiene una mente generalmente abierta. Es probable que sea bueno/a para las lluvias de ideas.

Habitualmente está seguro/a de sus opiniones, sin embargo, sigue explorando diferentes puntos de vista y ajustando sus opiniones cuando es apropiado. A pesar de que está suficientemente seguro/a de sus opiniones, considera distintas ideas antes de llegar a una conclusión. Como resultado, sus conclusiones están a menudo bien pensadas y bien consideradas. Aunque esté suficientemente seguro/a de sus opiniones, cambia rápidamente a una idea mejor si se presenta. A pesar de que está abierto/a a las ideas de otros, habitualmente no se deja influir por sus opiniones a menos que tengan una idea mejor.

Resolver problemas lógicamente

A pesar de que tiende a ser analítico/a, por lo general también tiende a ser intuitivo/a. Como resultado, probablemente es suficientemente bueno/a para la resolución de problemas. Su tendencia a utilizar las funciones de los lados izquierdo y derecho del cerebro le permite intuir los factores importantes y al mismo tiempo llegar a conclusiones lógicas. Esto habitualmente le da una buena comprensión de situaciones y problemas.

Siempre mejorando

Su interés en la superación personal combinado con un nivel adecuado de autoaceptación refleja una autoestima suficientemente sana. Habitualmente está abierto/a a los comentarios correctivos y dispuesto/a al cambio cuando sea necesario. Al estar suficientemente cómodo/a dentro de sí mismo/a, tiende a hacer que otros se sientan más cómodos con usted.

Esforzarse para lograr objetivos

Su nivel muy alto de automotivación combinado con solo un nivel adecuado de control de estrés indica que, aunque probablemente consigue una gran cantidad de logros, puede que experimente algo de estrés en el proceso.

Cuando trabaja en un proyecto le gusta trabajar a un ritmo rápido, lo que le puede ayudar a ser productivo/a.

Puede trabajar muy bien por su cuenta sin mucha supervisión.

Tiene una idea clara de lo que quiere y le motiva un puesto que le ayude a lograr esos objetivos.

Cimentar la afinidad y aceptar la responsabilidad

Frecuentemente tiende a expresar calidez y empatía.

Es muy sociable y le gusta conocer personas e interactuar con ellas. Esto puede hacer que otros se sientan a gusto y le puede aportar muchas oportunidades para establecer contactos que pueden beneficiar su carrera profesional.

Le gusta persuadir a otros hacia su punto de vista. Esto puede ser útil para vender sus ideas o en la gestión de personas.

Comunicar con consideración y sinceridad

Su nivel adecuado de franqueza combinado con su nivel muy alto de diplomacia le ayuda a mantener muy buenas comunicaciones con sus compañeros de trabajo. Esta habilidad de comunicación le ayuda a comunicarse diplomáticamente y al mismo tiempo de forma sincera y clara. Además, puede ser o diplomático/a o franco/a como la situación lo requiera. La mayoría de la gente aprecia su autenticidad y manera respetuosa.

Usted acepta que otros le cuenten lo que piensan aunque sean algo bruscos. Esto le ayuda a aprender cosas de otros y facilita un mejor trabajo en equipo.

Conseguir innovar

Tiende a ser muy decidido/a y persevera en una tarea a pesar de muchos obstáculos.

Su nivel muy alto de persistencia le permite llevar proyectos hasta su término con una determinación poco común.

Involucrarse en Gestión Participativa

Su fuerte disposición para aceptar la autoridad para tomar decisiones le permite asumir el mando y aceptar plena responsabilidad en las decisiones que hay que tomar.

Usted está muy dispuesto/a a llevar a cabo responsabilidad de liderazgo.

Buscar soluciones que son beneficiosas para todos

Tiende a ser sumamente acomedido/a y consciente de las necesidades de otros.

Al ser sumamente acomedido/a, tiende a establecer buenas relaciones de trabajo con sus compañeros de trabajo.

Tiene un gran deseo de que su trabajo aporte una contribución significativa al mundo. Cuando hay correspondencia con los objetivos de su organización, siente una fuerte lealtad y motivación. Sus intenciones benevolentes tienen mucha probabilidad de inspirar a otros.